Commission des relations de travail dans la fonction publique

Rapport sur le rendement

Pour la période
se terminant le 31 mars 2007

L'honorable Josée Verner
Ministre du Patrimoine canadien,
de la Condition féminine et
des Langues officielles

TABLE DES MATIÈRES

SECTION I : APERÇU 3

Message du président 3
Déclaration de la direction 5
Renseignements sommaires 6
Rendement global de la Commission 8

SECTION II : ANALYSE PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE 17

SECTION III : RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES 22

Information sur l'organisation 22

Aperçu de la situation financière 24

Tableaux financiers 24
Tableau 1 : Comparaison des dépenses prévues et des dépenses réelles ..25
Tableau 2 : Postes votés et législatifs 25
Tableau 3 : Services reçus à titre gracieux 26
Tableau 4 : Politiques en matière de voyages 26

États financiers 27
Déclaration de responsabilité de la direction 27
État des résultats 28
État de la situation financière 29
État de l'avoir du Canada 30
État des flux de trésorerie 31
Notes complémentaires aux états financiers 32

Annexe A : Services d'arbitrage de griefs 38

Annexe B : Synthèse des demandes de contrôle judiciaire des décisions. 39

Annexe C : Cas de négociation collective 40

Annexe D : Autres renseignements 41

SECTION I : APERÇU

Message du président

Je suis heureux de présenter le rapport annuel sur le rendement de la Commission des relations de travail dans la fonction publique (la Commission), pour la période se terminant le 31 mars 2007.

Créée en vertu de la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (*LRTFP*), la Commission est un tribunal quasi judiciaire indépendant chargé d'administrer les régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs dans la fonction publique fédérale et au Parlement. Par la prestation de services dans les trois volets de son mandat (arbitrage de griefs, médiation et analyse et recherche en matière de rémunération), la Commission fournit une assistance en matière de relations de travail à quelque 230 000 fonctionnaires fédéraux, 24 employeurs et 22 agents négociateurs.

Ces dernières années, la Commission a constaté un accroissement annuel significatif du nombre de nouveaux cas renvoyés à l'arbitrage de griefs et a fait rapport à ce qui s'est traduit par un important arriéré de cas reportés à l'année suivante. L'exercice à l'étude a été le premier au cours duquel le nombre de nouveaux cas dont la Commission a été saisie n'a pas sensiblement augmenté, quoique le nombre total de cas actifs – nouveaux et existants confondus – ait tout de même augmenté de 4 %. Il me fait néanmoins plaisir de déclarer que la Commission a pu classer 44 % de l'ensemble de sa charge totale de travail en 2006-2007, et reporter 22 % de moins de cas que l'an dernier.

En 2006-2007, la Commission a pris un certain nombre d'initiatives dans le but de résorber l'arriéré de sa charge de travail et de la ramener à un niveau plus facile à gérer. Cela comprend une promotion active de la médiation comme solution de rechange aux audiences formelles, l'emploi de nouveaux outils de gestion des cas et un recours accru aux conférences préparatoires en vue de simplifier et d'accélérer le traitement des cas. Il faut toutefois reconnaître que certains facteurs sur lesquels la Commission n'a pas de prise contrecarrent ces efforts et prolongent ses procédures. Un complément réduit, en raison des postes vacants à la Commission, de commissaires à temps plein et à temps partiel disponibles pour instruire les cas, l'augmentation du nombre de cas complexes et difficiles ainsi que la constante limitation des ressources à laquelle doivent faire face les agents négociateurs et les employeurs sont autant de facteurs qui nous empêchent, dans une certaine mesure, de régler les cas avec célérité.

En ma qualité de président de la Commission nouvellement nommé, j'ai rencontré employeurs et agents négociateurs, au début de l'année 2007, pour explorer des façons de travailler ensemble en vue de réduire le nombre d'affaires dont la Commission est saisie. Je leur sais gré d'avoir bien voulu mettre au point des solutions collectives et me réjouis à l'idée d'une collaboration future avec eux.

Lorsque la nouvelle *LRTFP* a été promulguée, en avril 2005, le mandat de la Commission a été élargi pour comprendre désormais la prestation de services d'analyse et de recherche en matière de rémunération. On prévoyait que la Commission commencerait à livrer des données sur la rémunération fin 2006-2007. Il a cependant fallu accomplir préalablement un travail considérable d'établissement d'une base solide pour le nouveau service, travail qui a consisté à consulter les parties au sujet des données sur la rémunération dont elles ont besoin, à négocier des ententes de partenariat, à recruter du personnel et à résoudre des problèmes d'ordre méthodologique. Grâce au déploiement de ces efforts, la Commission est maintenant à même de livrer trois études de comparabilité de la rémunération en 2007-2008, à temps pour les nouvelles rondes de négociation collective.

De notables progrès ont aussi été réalisés au chapitre de l'amélioration de l'infrastructure et du cadre de gestion de la Commission. La réalisation d'un projet pluriannuel visant la conception d'un nouveau système de gestion des cas est maintenant bien avancée; ce projet a pour but de faciliter le traitement d'un volume plus important de cas de plus en plus complexes ainsi que de traiter de la nécessité de livrer des rapports plus détaillés et de munir les employés d'outils intégrés et actualisés plus efficaces pour gérer les cas. Mentionnons également d'autres accomplissements, comme la mise en place d'un programme de planification de la continuité des activités, l'élaboration de politiques et de procédures de protection de la sécurité des TI, la consignation des procédures internes pour faciliter la transmission de notre mémoire de l'organisation lors de changements de personnel ainsi que la mise en œuvre d'une nouvelle politique d'apprentissage favorisant la formation et le perfectionnement des fonctionnaires.

Pour que le mandat de la Commission soit accompli d'une manière efficace et efficiente, il est indispensable de disposer d'une base de ressources suffisante et stable. Bien que la Commission se soit vu confier des responsabilités supplémentaires en vertu de la nouvelle *LRTFP*, on ne lui a pas affecté pour autant, de façon permanente, des ressources financières accrues pour s'acquitter de ces responsabilités. Je suis préoccupé par le temps, l'énergie et les ressources humaines qui ont été consacrés, au cours des dernières années, à soumettre des demandes répétées de fonds essentiels pour l'accomplissement de notre travail, étant donné que la nécessité et l'utilisation de ces fonds ne sont pas remises en question. J'espère que ce problème sera résolu cette année par l'incorporation de ces sommes supplémentaires dans le financement de base de la Commission, de manière que ces affectations deviennent permanentes.

J'aimerais enfin profiter de cette occasion pour remercier les commissaires, les cadres et les fonctionnaires de la Commission de leur constant dévouement à l'accomplissement de notre mission : promouvoir des relations de travail harmonieuses dans la fonction publique fédérale et au Parlement, dans l'intérêt de toute la population canadienne.

Casper M. Bloom, c.r., Ad. E.
Président
Commission des relations de travail dans la fonction publique

Déclaration de la direction

Je soumets, aux fins de dépôt au Parlement, le Rapport ministériel sur le rendement 2006-2007 de la Commission des relations de travail dans la fonction publique.

Le présent document a été préparé conformément aux principes de préparation des rapports énoncés dans le *Guide de préparation de la Partie III du Budget des dépenses 2007-2008 : Rapports sur les plans et les priorités et Rapports ministériels sur le rendement* :

- il est conforme aux exigences précises de déclaration figurant dans les lignes directrices du Secrétariat du Conseil du Trésor;
- il repose sur le Résultat stratégique et l'Architecture des activités de programme de la CRTFP que le Conseil du Trésor a approuvés;
- il présente une information cohérente, complète, équilibrée et fiable;
- il fournit une base pour la reddition de comptes à l'égard des résultats obtenus avec les ressources et les autorisations qui lui sont confiées;
- il rend compte de la situation financière en fonction des montants approuvés des budgets des dépenses et des Comptes publics du Canada.

Casper M. Bloom, c.r., Ad. E.
Président
Commission des relations de travail dans la fonction publique

Renseignements sommaires

Raison d'être

La Commission des relations de travail dans la fonction publique (la Commission) est un tribunal quasi judiciaire chargé, en vertu de la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (*LRTFP*), d'administrer les régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs dans la fonction publique du Canada. La Commission administre également la *Loi sur les relations de travail au Parlement*, qui couvre les relations de travail à la Chambre des communes, au Sénat, à la Bibliothèque du Parlement et au Commissariat aux conflits d'intérêts et à l'éthique.

En vertu de la nouvelle *LRTFP*, la Commission a un mandat à trois volets qui consiste 1) a instruire et à trancher les griefs, les plaintes et les affaires de relations de travail, 2) à fournir des services de médiation pour aider les parties à conclure des conventions collectives, à gérer leurs relations en vertu des conventions collectives et résoudre leurs différends sans recourir à une audience, 3) à effectuer des analyses et des recherches en matière de rémunération pour un travail comparable sur les marchés extérieurs à la fonction publique fédérale, afin que les parties puissent utiliser ces données au moment de la négociation des conventions collectives.

En accomplissant son mandat, la Commission cherche à atteindre le résultat stratégique de relations de travail harmonieuses dans la fonction publique fédérale et au Parlement, ce qui procure des avantages significatifs aux Canadiennes et aux Canadiens. Des relations efficaces entre les fonctionnaires et leurs employeurs sont au centre d'une saine gestion des ressources humaines et contribuent à réduire au minimum la possibilité de conflits de travail susceptibles de perturber l'exécution des programmes gouvernementaux. La collaboration des parties, grâce à des communications et un dialogue soutenus, accroît la capacité de la fonction publique de bien servir et de protéger l'intérêt de la population canadienne.

Ressources financières

2006-2007 (en milliers de dollars)		
Dépenses prévues	**Autorisations totales**	**Dépenses réelles**
17 924 $	18 173 $	10 377 $

Ressources humaines

2006-2007		
Planifiées	**Réelles**	**Écart**
90	85	5

Nota : Se reporter à la section Survol financier pour une explication de l'écart entre les dépenses prévues et les dépenses réelles.

Priorités de la Commission

Nom	Type	Évaluation des progrès par rapport aux priorités
1. Fournir des données sur la rémunération	Priorité déjà établie	Des progrès importants ont été réalisés pour renforcer davantage la capacité de la Commission d'effectuer des analyses et des recherches en matière de rémunération. La Commission a recruté des chercheurs et des experts en évaluation des emplois et en rémunération. Elle a travaillé en étroite collaboration avec Statistique Canada afin de bénéficier de l'expertise de cet organisme dans la détermination et la résolution de questions de méthodologie et de processus liées à la réalisation d'une enquête à l'échelle nationale. Jusqu'à maintenant, trois études de comparabilité en matière de rémunération ont été sélectionnées pour la fourniture de données sur la rémunération en 2007-2008, à temps pour les nouvelles rondes de négociation collective.
2. Gérer l'arriéré	Priorité déjà établie	L'arriéré de cas de la Commission a diminué, principalement en raison du retrait de 860 griefs par un seul agent négociateur, après un règlement d'un différend par la négociation collective. Le nombre global de nouveaux cas dont la Commission a été saisie s'est stabilisé. Au 31 mars 2007, 3 292 cas ont été reportés à l'exercice suivant. Ce nombre représente 56 % du nombre total de cas pour l'exercice examiné, et 22 % de moins que l'année précédente.
3. Améliorer l'infrastructure	Priorité permanente	L'infrastructure de la Commission a été améliorée grâce au travail effectué sur un projet pluriannuel visant à redéfinir le système de gestion des cas, la mise en place d'un programme de planification de la continuité des activités, à l'élaboration de politiques et de procédures de protection de la sécurité TI et à la consignation des procédures internes pour faciliter la conservation de la mémoire de l'organisation.
4. Continuer d'améliorer le cadre de gestion	Priorité permanente	On a amélioré le cadre de gestion de la Commission par le démarrage de plans de ressources humaines pour chaque division et par la mise en œuvre d'une politique d'apprentissage à l'échelle de la Commission. D'autres initiatives concernant la planification des ressources humaines seront prises en 2007-2008.

Résultat stratégique : Relations de travail harmonieuses dans la fonction publique fédérale et au Parlement.

Activité de programme : Administration des régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs dans la fonction publique fédérale et au Parlement, y compris les services de médiation ainsi que d'analyse et de recherche en matière de rémunération.

Priorité	Résultats escomptés	Rendement	Dépenses prévues	Dépenses réelles
			2006-2007 (en milliers de $)	
Fournir des données sur la rémunération	Fournir des données limitées sur la rémunération	Objectif partiellement atteint	6 330	586[1]
Gérer l'arriéré	Ramener la charge de cas à un niveau plus facile à gérer	Objectif partiellement atteint	–	–
Améliorer l'infrastructure	Plan de continuité des activités dressé, travail de conception du nouveau système de gestion des cas en cours, politiques et procédures élaborées pour protéger la sécurité des TI et les procédures internes documentées	Objectif entièrement atteint	625	559
Poursuivre l'amélioration du cadre de gestion	Plans de ressources humaines élaborés pour chaque division et politique d'apprentissage mise en œuvre	Objectif partiellement atteint	25	–[2]

1. Voir la section Aperçu de la situation financière pour l'explication de l'écart entre les dépenses prévues et les dépenses réelles.
2. Les 25 000 $ prévus pour les services d'experts-conseils en ressources humaines n'ont pas été dépensés; ce travail a été exécuté à l'interne.

Rendement global de la Commission

Cadre opérationnel et contexte

Voilà deux exercices que la Commission des relations de travail dans la fonction publique (la Commission) fonctionne dans le contexte d'un nouveau régime de relations de travail dans la fonction publique. Le 1er avril 2005, la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (*LRTFP*) était adoptée, remplaçant l'ancienne *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, en vigueur depuis l'introduction de la négociation collective dans la fonction publique, en 1967.

La nouvelle *LRTFP* a été adoptée dans le cadre d'un grand ensemble de réformes de la gestion des ressources humaines à la fonction publique fédérale. Elle est conçue expressément pour favoriser une collaboration accrue dans le domaine des relations de travail, pour rendre l'atmosphère des lieux de travail de la fonction publique plus saine et plus productive. Elle reconnaît que les relations entre les parties syndicale et patronale bénéficient grandement d'un dialogue plus ouvert et de moins d'affrontements entre les parties. Elle a apporté des changements significatifs dans la conduite des relations de travail dans la fonction publique, notamment la mise sur pied de comités de consultation patronale-syndicale et de systèmes de gestion informelle des conflits par les ministères et organismes.

La nouvelle *LRTFP* vise quelque 230 000 fonctionnaires fédéraux faisant partie de 86 unités de négociation, qui sont représentés par 22 agents négociateurs et travaillent pour 24 employeurs différents de la fonction publique du Canada. Le Conseil du Trésor, employeur de l'administration publique centrale, est de loin le plus important d'entre eux : il emploie 163 821 personnes œuvrant dans des ministères et organismes fédéraux. Les autres fonctionnaires, au nombre de 66 255, travaillent pour les 23 autres employeurs.

Les fonctionnaires fédéraux assurent la prestation d'un vaste éventail de programmes et de services aux Canadiennes et aux Canadiens. Des relations plus efficaces entre les parties syndicale et patronale peuvent prévenir des perturbations du travail et des conflits, qui se traduisent par des retards, des interruptions ou une détérioration de la qualité des programmes et des services sur lesquels compte la population canadienne. Un environnement favorisant une meilleure collaboration entre employeurs et employés peut accroître la capacité de la fonction publique de bien servir et de protéger l'intérêt public.

Avec l'entrée en vigueur de la nouvelle *LRTFP*, le mandat de la Commission a été élargi pour comprendre la prestation de services d'analyse et de recherche en matière de rémunération, des services accrus de médiation et de règlement des conflits, une fonction d'arbitrage de griefs élargie elle aussi et des processus de négociation collective renouvelés. Dans le même temps, la Commission continue d'offrir les mêmes services qu'offrait l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique et prend appui sur ses réalisations et sur le solide ensemble jurisprudentiel qu'elle a constitué.

Le mandat élargi de la Commission a entraîné l'apparition de certaines complexités dans son administration. Le nouveau mandat s'est notamment accompagné de l'introduction des conférences préparatoires, des nouvelles exigences concernant les ordonnances d'exclusion de postes de direction ou de confiance et de l'introduction de multiples types de griefs (individuels, collectifs et de principe), chacun avec ses propres exigences de rapport. Les commissaires siégeant à titre d'arbitres de griefs peuvent aussi être appelés à se pencher sur des questions de droits de la personne, et la Commission canadienne des droits de la personne doit, dans ses cas, être ajoutée comme entité pouvant présenter des observations à la Commission.

Il a fallu affecter des ressources humaines et financières additionnelles pour assurer l'exécution du nouveau mandat de la Commission. En particulier, l'obligation de fournir des services d'analyse et de recherche en matière de rémunération a nécessité la création d'une nouvelle division dotée d'un nouveau personnel à la Commission. L'un des principaux risques auxquels s'expose la Commission est le défaut de s'assurer d'une augmentation permanente de sa base de financement pour couvrir l'ensemble de ses nouvelles fonctions obligatoires.

Également, étant donné que la nouvelle Commission continue d'instruire les affaires dont a été saisie l'ancienne Commission, les fonctionnaires gèrent en même temps, et depuis deux exercices, des cas déposés sous les deux régimes législatifs.

La Commission compte sur les commissaires pour arbitrer les cas et rendre des décisions. Les délais constants dans la nomination de personnes pour combler les postes vacants à la Commission nuisent à sa capacité de fonctionner rapidement. Les cas ne peuvent être instruits et

tranchés que par des commissaires à temps plein et à temps partiel, si bien qu'un effectif réduit de commissaires diminue le nombre de cas pouvant faire l'objet d'une audience.

Nombre de facteurs échappant au contrôle de la Commission ont une incidence sur le temps qu'il faut pour fermer un dossier. Par exemple, les cas plus complexes nécessitent généralement plus de temps. Lorsqu'employeurs et agents négociateurs voient leur capacité réduite en raison de postes vacants et de coupures dans les ressources, les demandes de report se font plus nombreuses, ce qui entraîne des retards dans le traitement des cas.

Un autre défi auquel fait face la Commission est celui du nombre croissant de cas dans lesquels des particuliers assurent eux-mêmes leur représentation. La plupart des particuliers qui déposent des griefs ou des plaintes auprès de la Commission sont représentés par leurs agents négociateurs. Toutefois, les particuliers peuvent se représenter eux-mêmes lorsqu'un grief concerne un licenciement, une rétrogradation ou une mesure disciplinaire entraînant une sanction pécuniaire. Bien que ces cas constituent encore une faible proportion du nombre total des cas déposés chaque année, ils nécessitent plus de temps et ont un impact disproportionné sur les ressources de la Commission. Cela est largement dû au fait que les particuliers qui se représentent eux-mêmes ne sont pas familiers avec les dispositions législatives et réglementaires de la Commission et ont besoin d'être guidés et informés par les fonctionnaires de la Commission au sujet du dépôt et du traitement de leurs cas.

Priorités

La principale priorité permanente de la Commission des relations de travail dans la fonction publique est d'accomplir son mandat législatif de tribunal quasi judiciaire chargé d'administrer les régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs à la fonction publique du Canada, ce qui comprend la prestation de services de médiation ainsi que d'analyse et de recherche en matière de rémunération. C'est dans ce contexte que la Commission sélectionne les volets prioritaires sur lesquels elle souhaite se concentrer d'une année à l'autre. En 2006-2007, ces volets prioritaires comprenaient ce qui suit :

1) Fournir des données sur la rémunération
2) Gérer l'arriéré des cas
3) Améliorer l'infrastructure
4) Continuer d'améliorer le cadre de gestion

1) Fournir des données sur la rémunération

En 2005-2006, la Commission a créé une division pour la conduite d'analyses et de recherches en matière de rémunération, comme le prescrit la nouvelle *LRTFP*. La raison d'être de cette division est d'aider la Commission à fournir des renseignements impartiaux, précis et opportuns sur les taux comparatifs de rémunération, les salaires des employés, les conditions d'emploi et les avantages sociaux dans les secteurs public et privé. Cette information sur la rémunération, obtenue au moyen d'enquêtes axées sur le marché, est destinée aux employeurs et aux agents négociateurs participant au processus de négociation collective dans la fonction publique fédérale, ainsi qu'à d'autres parties intéressées.

La rémunération est une question clé pour les employeurs et les employés à la table de négociation. Les négociations peuvent se dérouler plus harmonieusement lorsque les deux parties ont un accès égal à une information exacte et complète en matière de rémunération qui leur est fournie par une tierce partie faisant autorité. Quand les parties entreprennent les négociations en convenant d'utiliser les données d'enquête en matière de rémunération de la Commission comme point de repère, elles peuvent se concentrer sur la négociation de taux de rémunération et d'avantages sociaux qui leur seront acceptables.

On prévoyait que la division commencerait à fournir des données sur la rémunération à la fin de l'exercice 2006-2007. Pour ce faire, la division devait d'abord consulter les parties pour connaître leurs besoins en données sur la rémunération, négocier des accords de collaboration ou de partenariat avec les gouvernements provinciaux, doter des postes, conclure des marchés avec des fournisseurs et implanter les technologies nécessaires à la gestion de ces données. Un travail considérable a été accompli dans tous ces domaines au cours de l'exercice visé. À la lumière des besoins et intérêts variés relevés par les parties et compte tenu des divers outils requis pour répondre à ces besoins, nous avons décidé de commencer par trois études distinctes de comparabilité des rémunérations propres à un groupe en particulier, dans le but de produire des données à temps pour la ronde de négociation collective de 2007-2008 et de tester différents processus d'enquête et approches méthodologiques.

Le processus de sélection des études a commencé au début de l'année 2006, lorsque la Commission a demandé aux employeurs et aux agents négociateurs visés par la nouvelle *LRTFP* et la *Loi sur les relations de travail au Parlement* (*LRTP*) de déterminer le type de données sur la rémunération dont ils avaient besoin pour leurs négociations à venir. Près de la moitié des 50 parties avec lesquelles la Commission a communiqué ont proposé un ou plusieurs projets de recherche pouvant être entrepris pour répondre à leurs besoins en données de rémunération.

La Commission a sélectionné les études en fonction de critères incluant la possibilité de tester diverses méthodes, la portée de l'enquête ou du projet de recherche, les intérêts de toutes les parties en cause, les délais dans lesquels les données étaient nécessaires ainsi que les ressources et la capacité de la Commission quant à la réalisation de ces projets.

Une fois les trois études choisies, des discussions ont été entreprises avec les parties en cause au sujet du cadre et des paramètres à retenir pour réaliser les études. Cela comprenait la sélection des professions et des points de comparaison à inclure dans les enquêtes ainsi que la détermination des éléments de rémunération à mesurer, comme les salaires et/ou les avantages sociaux et les conditions de travail.

En 2006-2007, la Commission s'est également employée à renforcer sa capacité d'effectuer des analyses et des recherches en matière de rémunération. Beaucoup d'efforts ont été consacrés au recrutement de chercheurs et d'experts dans les domaines de l'évaluation des emplois et de la rémunération, pour accroître l'effectif de l'équipe de base. Cette équipe est aidée par des fournisseurs externes de services qui sont engagés pour élaborer des outils d'enquête et mener des sondages sur le terrain.

Ce modèle organisationnel prévoit la sous-traitance de l'élaboration des grandes enquêtes ainsi que des activités afférentes. Il permet aussi à la Commission de maintenir une forte capacité interne pour surveiller l'élaboration des enquêtes et garantir la qualité des processus et des résultats d'enquête. Ce modèle confère à la Commission davantage de souplesse pour mener de petites enquêtes sur la rémunération de groupes particuliers ou réaliser des enquêtes spéciales sur des conditions de travail et des avantages précis. En outre, la Commission peut mener des recherches socioéconomiques et autres à l'appui de ses activités d'enquête.

La Commission travaille aussi en étroite collaboration avec Statistique Canada afin de bénéficier de l'expertise de cet organisme dans la détermination et la résolution de questions de méthodologie et de processus liées à la réalisation d'une enquête à l'échelle nationale. La diffusion d'une série préliminaire de résultats d'enquête est prévue pour 2009-2010.

2) Gérer l'arriéré des cas

Le traitement rapide des cas devant la Commission, conformément aux règles de justice naturelle et d'équité, est indispensable à l'exécution du mandat législatif de la Commission et au maintien de sa crédibilité.

Statistiques sur les cas

Une priorité que la Commission a fixée en 2006-2007 a été de ramener sa charge de travail à un niveau plus facile à gérer. En tout, 3 292 cas (griefs, plaintes et demandes) ont été reportés au prochain exercice. Cela représente 56 % de la charge totale de travail et 22 % de moins que l'an dernier. Le gros de cette réduction est attribuable au retrait de 860 cas de grief par un agent négociateur, après le règlement d'un différend lors de la négociation collective.

Le nombre total de cas soumis à la Commission – nouveaux ou reportés d'exercices précédents – continue d'augmenter. En 2006-2007, le nombre total de dossiers ouverts s'est élevé à 5 928. Ce nombre représente une augmentation de 4 % par rapport à l'exercice 2005-2006, de 35 % par rapport à 2004-2005 et de 48 % par rapport à 2003-2004.

Les griefs renvoyés à l'arbitrage de griefs se classent au premier rang des affaires dont la Commission est saisie et, en 2006-2007, ils ont représenté 88 % de la charge totale de travail active de la Commission. Les types de griefs qui peuvent être renvoyés à la Commission résultent de conflits quant à l'application ou l'interprétation des conventions collectives ou de décisions arbitrales, de l'imposition de lourdes sanctions disciplinaires entraînant le licenciement, la rétrogradation, la suspension ou une sanction pécuniaire, ainsi que du licenciement ou de la rétrogradation pour cause de rendement insatisfaisant.

À la fin 2006-2007, le nombre de dossiers actifs de grief de la Commission s'établissait à 5 211. Cela représentait 4 % de plus qu'en 2005-2006, 22 % de plus qu'en 2004-2005, 68 % de plus qu'en 2003-2004 et 169 % de plus qu'en 2002-2003. L'accroissement substantiel du nombre de nouveaux cas reçus ces dernières années a entraîné la constitution d'un arriéré pour la Commission. Jusqu'en 2006-2007, il s'est produit chaque année une augmentation du nombre de griefs reportés à l'exercice suivant. Au 31 mars 2007, la Commission a reporté 2 992 dossiers actifs de grief à l'exercice 2007-2008, ce qui représente 24 % de cas de moins que l'année antérieure.

La Commission a classé 2 219 cas de grief en 2006-2007, soit 43 % de l'ensemble des griefs. Un cas est classé lorsqu'il est résolu par les parties, retiré par une partie, ou tranché par voie de décision ou d'ordonnance rendue par la Commission ou l'un de ses arbitres de griefs. Une décision ou une ordonnance peut donner lieu à la fermeture de plus d'un dossier. En 2006-2007, la grande majorité des cas ont été réglés ou retirés par les parties en cause.

Les cas peuvent être reportés à l'exercice suivant pour diverses raisons : ils peuvent avoir été entendus et être en attente d'une décision à la fin de l'exercice; ils peuvent devoir être entendus au cours du prochain exercice; ils peuvent être suspendus à la demande des parties, dans l'attente des résultats de discussions ou d'une autre décision à rendre par la Commission ou par une autre instance.

Le défi

En même temps que la Commission a vu augmenter le nombre des cas dont elle est saisie au fil des ans, de nombreux groupes d'employeurs et d'agents négociateurs ont subi des réductions de leurs ressources disponibles pour traiter de ces cas. Il s'en est suivi une augmentation du nombre de demandes de report de cas adressées à la Commission, ce qui a accentué l'arriéré des cas de la Commission.

Il importe de mentionner qu'un certain nombre de facteurs peuvent faire paraître la charge de travail de la Commission plus imposante qu'elle ne l'est en réalité. En vertu de l'ancienne loi, il n'y avait pas de dispositions officielles concernant les griefs collectifs, comme il en existe maintenant sous le régime de la nouvelle loi. Au lieu de cela, les employés qui avaient une préoccupation commune pouvaient présenter en même temps de nombreux renvois distincts à l'arbitrage de griefs portant sur la même question.

À l'occasion, des agents négociateurs ont également recouru à cette approche dans le cadre d'une campagne de négociation collective, de manière à faire pression pour obtenir des solutions à des problèmes communs à leurs membres. Il est arrivé que ces campagnes donnent lieu à un volume important de griefs semblables présentés sur une très courte période, par exemple plusieurs centaines de griefs similaires en l'espace d'une semaine.

Dans la pratique, la Commission procède normalement à un regroupement de ces griefs aux fins de l'arbitrage. Ou alors, une décision d'arbitrage dans un cas représentatif peut être utilisée par les parties pour résoudre d'autres renvois ayant trait à la même question. Ou encore, des groupes de cas ont été retirés sans intervention officielle de la Commission, une fois la question réglée dans un autre cadre.

En outre, la Commission reçoit fréquemment de multiples renvois à l'arbitrage de griefs, simultanés ou séquentiels, de la part d'un seul fonctionnaire s'estimant lésé. Dans la plupart des situations qui le permettent, des médiateurs ou des arbitres de griefs de la Commission règlent ces dossiers ensemble, dans une même procédure. Souvent, de multiples dossiers révèlent des problèmes connexes quant au lieu de travail à l'égard desquels une approche intégrée peut constituer la meilleure solution.

Enfin, certains dossiers sont soumis à la Commission lorsqu'une partie doit, pour protéger ses droits, se conformer à des délais prévus dans une convention collective ou par une loi. Un certain nombre de ces cas sont subséquemment retirés, lorsque les parties règlent elles-mêmes l'affaire volontairement, avant que la Commission intervienne.

Compte tenu ces types de situation, la véritable charge de travail de la Commission à un moment quelconque se compose d'un sous-ensemble du nombre de dossiers lui ayant été officiellement renvoyés – lequel sous-ensemble n'est pas toujours facile à quantifier avec certitude.

L'approche de la Commission

Lorsque la Commission est saisie d'un renvoi à l'arbitrage de griefs, d'une plainte ou d'une demande d'un autre ordre, elle privilégie l'examen de possibilités de résoudre l'affaire volontairement par la médiation. Les médiateurs de la Commission et les commissaires agissant comme médiateurs ont, par le passé, largement réussi à aider les parties à trouver des solutions à leurs problèmes, sans qu'il soit nécessaire de tenir des audiences officielles ou de rendre des décisions.

Les services de médiation de la Commission comprennent aussi la médiation préventive, qui vise à résoudre un différend avant le dépôt d'une demande à cet égard. On peut ainsi réduire le nombre de cas devant la Commission.

En 2006-2007, la Commission a fourni des services de médiation dans 279 cas. Cela comprend 223 cas dans lesquels une plainte ou un grief avait été déposé, et 56 cas de médiation préventive. Les parties ont réussi à résoudre 89 % (soit 247) de ces cas avec l'assistance de médiateurs nommés par la Commission.

En 2006-2007, la Commission a pris des mesures pour faire face à une forte augmentation du nombre des demandes de dernière minute provenant de parties des deux côtés et visant le report d'audiences, que ce soit à cause de discussions tenues à la onzième heure, en vue de parvenir à un règlement, ou parce que, soudainement, des témoins n'étaient plus disponibles. Ainsi, la Commission a avisé les parties que ces demandes de report seraient dorénavant examinées de plus près et susceptibles d'être rejetées. La Commission encourage aussi les parties à proposer des cas de rechange pouvant être inscrits au rôle pour audition au lieu de cas qui ne peuvent aller de l'avant.

La Commission a également introduit de nouveaux outils de gestion des cas pour veiller à ce que le nombre de dossiers actifs demeurent gérable. Au moment où de nouveaux renvois et plaintes sont déposés, ceux-ci sont passés au crible pour déceler toute tendance qui permettrait à la Commission de regrouper, d'un point de vue administratif, les affaires devant être entendues ensemble ou, du moins, pour en dégager un élément commun.

De plus, la Commission se sert davantage des nouvelles dispositions de la *Loi* qui prévoient des conférences préparatoires. Celles-ci se sont révélées efficaces pour clarifier des questions avant le début d'une audience et suppriment parfois la nécessité de tenir une audience en personne. Les conférences préparatoires représentent quand même un défi pour les parties, qui doivent trouver du temps non seulement pour l'audience officielle, mais aussi pour ces conférences préalables. En guise d'audiences, la Commission tient également des téléconférences, par exemple.

Depuis un certain nombre d'années, la Commission offre un arbitrage accéléré aux parties qui veulent gagner du temps et réaliser des économies de ressources. Certains griefs peuvent ainsi être réglés sans une audience complète. Dans ce contexte, les parties déposent normalement un exposé conjoint des faits, et aucun témoin ne comparaît. En 2006-2007, on a, dans 21 cas déposés auprès de la Commission, demandé la procédure d'arbitrage accéléré. Les neuf audiences d'arbitrage accéléré tenues durant l'année ont donné lieu à des décisions touchant une vingtaine de cas des années passées.

En 2006-2007, le président de la Commission a tenu plusieurs réunions avec les parties, dans le but de discuter de stratégies visant à réduire le nombre de nouveaux cas soumis à la Commission. La Commission a opté pour une solution dans laquelle on essaie de réduire le nombre de cas à l'entrée, et on se fixe des cibles à atteindre quant à la réduction de l'arriéré.

Au cours des cinq derniers exercices, la charge de travail de la Commission s'est accrue de façon significative, sans s'accompagner d'une augmentation correspondante de son financement permanent. Chaque année, depuis que la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* a reçu la sanction royale, en 2003, la Commission a sollicité un rajustement au niveau de référence qui lui permettrait de prendre des mesures plus dynamiques pour résorber l'arriéré des cas. Cependant, ainsi que nous l'avons indiqué dans les précédents rapports, la Commission n'a obtenu que des rajustements annuels du budget, rajustements pour lesquels elle doit chaque année présenter une nouvelle demande, de sorte que du temps, de l'énergie et des ressources humaines sont consacrés à la présentation de ces demandes répétées pour l'obtention des fonds essentiels à la conduite du mandat législatif de la Commission.

Les délais continus dans la nomination de personnes pour combler les postes vacants de la Commission ont aussi affecté la capacité de l'organisation de fonctionner rapidement. Étant donné que les cas ne peuvent être entendus et tranchés que par des commissaires à temps plein et à temps partiel, un effectif partiel de commissaires réduit le nombre de cas pour lesquels on peut tenir audience.

3) Améliorer l'infrastructure

Au chapitre de l'amélioration de l'infrastructure, la Commission a centré ses efforts sur la poursuite de la réalisation d'un projet pluriannuel de conception de son système de gestion des cas, la mise en place d'un plan de continuité des activités, l'élaboration de politiques et de procédures visant à assurer la sécurité des TI et la documentation de ses procédures internes à l'appui de la mémoire de l'organisation pendant les périodes de transition de personnel.

En 2005-2006, la Commission a lancé un projet de système pour la gestion des cas, afin de répondre aux pressions d'un volume accru de dossiers de plus en plus complexes, de faciliter des rapports plus détaillés, de doter les employés d'outils de gestion des dossiers plus efficients, actuels et intégrés, et de se conformer aux normes gouvernementales en matière de technologie

de l'information. Le nouveau système de gestion des cas permettra à la Commission de gérer électroniquement les renseignements sur les cas dès la saisie initiale, et jusqu'à la diffusion et l'affichage de la décision.

En 2006-2007, le travail relatif à ce projet a porté sur l'analyse des procédés administratifs, de la technologie disponible et des systèmes utilisés par des organisations ayant des processus semblables ainsi que sur l'introduction de certaines fonctions électroniques facilitant le traitement des dossiers de cas. Plus précisément, un localisateur électronique de dossiers de cas a été mis en place pour faciliter le transfert et la localisation des dossiers par les employés de la Commission. Cela comprenait l'ajout de codes-barres à tous les dossiers de cas, la fourniture de lecteurs de codes-barres aux employés et la création d'un système simple de localisation électronique relié au système de gestion des dossiers électroniques de la Commission. La Commission a également introduit un module électronique « de rappel » qui a augmenté l'efficience des opérations du greffe et des services de gestion des dossiers. L'équipe du projet s'est également penchée sur les besoins de la Commission en imagerie, ce qui comprend la transformation des dossiers papiers en dossiers électroniques par balayage optique.

La planification de la continuité des activités est indispensable à la poursuite de la prestation des services essentiels prévus dans la mission de la Commission en cas de crise ou d'urgence. Conformément à la politique et aux normes du Secrétariat du Conseil du Trésor, la Commission a dressé et mis en place un programme détaillé de continuité des activités. Ce programme s'appuie sur les résultats d'une évaluation des risques et des menaces et d'analyses des incidences organisationnelles et comprend une politique interne touchant la planification de la continuité des activités, un plan d'intervention d'urgence, des stratégies d'intervention pour assurer la continuité des activités ainsi qu'un plan d'intervention en cas de pandémie.

La Commission a connu certains retards dans la mise en œuvre d'un élément clé de son plan de reprise des activités, qui consiste en une duplication ou un miroitage simultané des données sur un serveur éloigné. La Commission serait ainsi en mesure, lors d'une situation d'urgence entraînant l'interruption des opérations de son serveur principal, d'accéder à ses systèmes critiques sur le serveur éloigné, et ce, avec peu d'intervention manuelle. Les constants problèmes d'alimentation électrique rencontrés par le centre de données éloigné, dont le fonctionnement est assuré par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, ont entraîné des retards dans la mise en œuvre de cet élément critique.

En 2006-2007, la Commission a instauré de nouvelles politiques et procédures internes de protection de la sécurité de ses ressources de technologie de l'information, conformément aux normes de sécurité du Secrétariat du Conseil du Trésor. Ces normes, qui établissent les principes directeurs de la sécurité de la technologie de l'information sont coordonnées et appliquées uniformément dans l'ensemble du gouvernement fédéral. Les politiques élaborées pendant l'exercice examiné couvrent des aspects tels que l'utilisation du réseau électronique et la sécurité des comptes du réseau.

Une autre réalisation de 2006-2007 a été la consignation des procédures clés propres à la Commission pour appuyer la mémoire de l'organisation et faciliter les transitions lors d'un changement de personnel.

4) Continuer d'améliorer notre cadre de gestion

En 2006-2007, la Commission a instauré une nouvelle politique d'apprentissage qui facilite l'établissement de plans individuels d'apprentissage pluriannuels pour les employés. Forts de ces plans, les fonctionnaires auront la possibilité de parfaire constamment leurs connaissances, afin de relever les nouveaux défis de leurs fonctions et de se préparer à saisir d'éventuelles occasions d'avancement. La Commission a également organisé, à l'interne, des séances de formation sur la gestion des conflits et sur les exigences de la législation sur l'accès à l'information et sur la protection des renseignements personnels.

La gestion efficace des ressources humaines nécessite une bonne planification des ressources humaines. En 2006-2007, la Commission a amorcé l'élaboration d'un plan de ressources humaines pour chaque division. Un travail a été entrepris pour cerner les exigences opérationnelles et les besoins organisationnels et en tenir compte dans les documents de planification de la Commission. Ce travail se poursuivra en 2007-2008.

Voilà quelques années maintenant que la Commission a institué une culture de vérification interne et qu'elle consacre systématiquement des ressources permanentes et suffisantes à cette fonction. La Commission crée un plan pluriannuel de vérification portant sur les secteurs présentant le risque le plus élevé et la plus grande importance. Au moment de dresser ce plan, la Commission tient compte des sujets qui doivent faire l'objet de vérifications pangouvernementales afin d'éviter le dédoublement d'efforts.

La Commission a pris part à la première vérification horizontale des petits ministères et organismes (PMO), qu'a menée le Bureau du contrôleur général et qui portait sur les frais de déplacement et d'accueil. Au 31 mars 2007, les résultats de cette vérification n'avaient pas encore été communiqués aux PMO. La Commission a également retenu les services d'un expert-conseil indépendant pour inspecter les locaux qu'elle occupe, afin de relever les éventuels risques ou préoccupations en matière de sécurité au lieu de travail pour les occupants et les visiteurs. Aucune préoccupation majeure n'a été relevée.

La rédaction, prévue en 2006-2007, d'un code de conduite global et intégré pour les employés de la Commission a été reportée dans le contexte de la promulgation prochaine de la nouvelle *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles,* laquelle s'est produite le 15 avril 2007 et de son exigence d'un nouveau code de conduite pour le secteur public. La Commission veut s'assurer que son code cadre avec les documents couvrant l'ensemble de la fonction publique. Elle participera aux séances de consultation sur les principaux éléments du nouveau code de conduite de la fonction publique, qui se tiendront au début de 2007-2008.

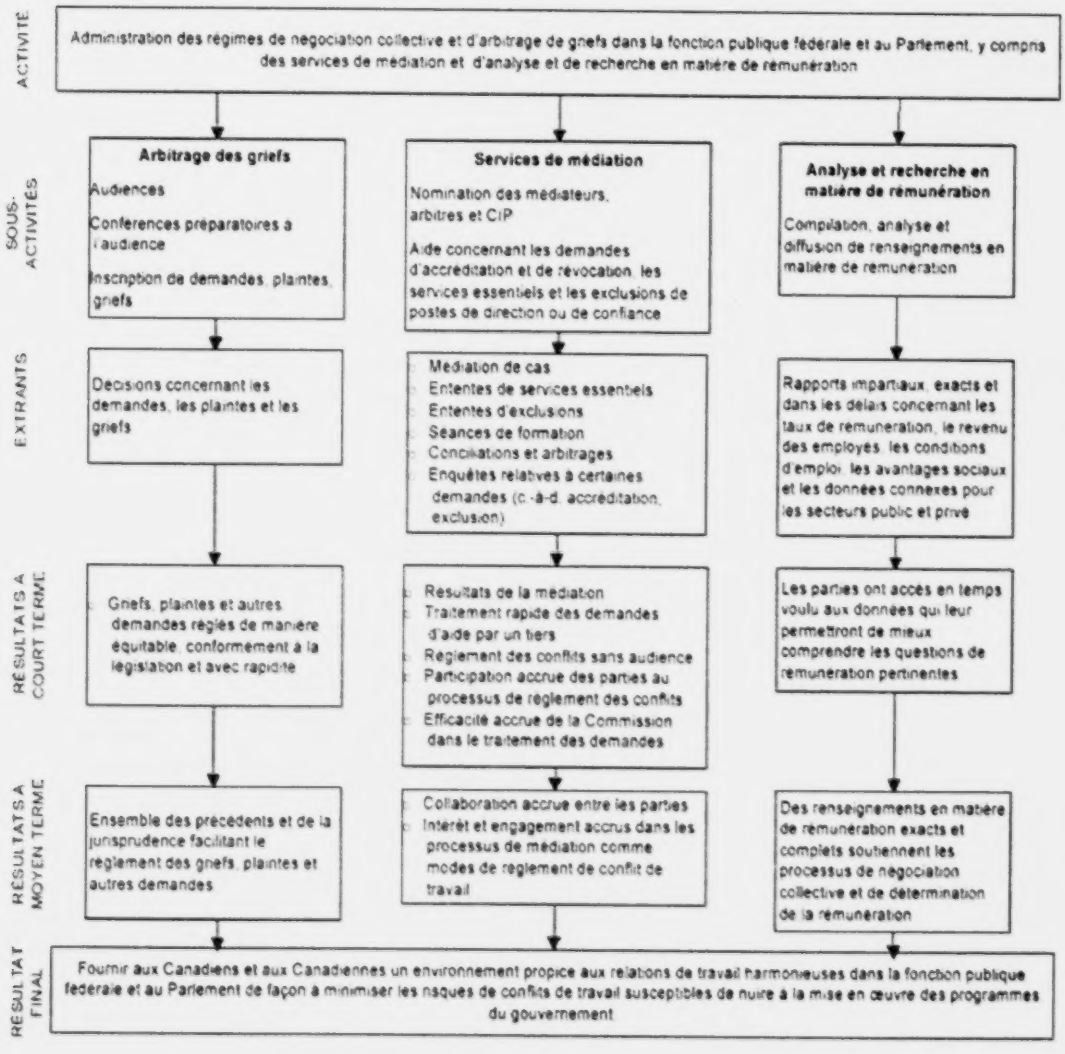
La Commission continue également d'évaluer les services qui se prêtent à des modes différents de prestation, comme les partenariats avec d'autres tribunaux indépendants pour la prestation de certains services généraux. La Commission est un membre actif de plusieurs réseaux dans la communauté des PMO et se tient au fait des possibilités de tels partenariats. Par exemple, l'Agence de la fonction publique du Canada affecte maintenant des ressources aux PMO pour qu'ils résolvent certaines de leurs préoccupations liées aux ressources humaines clés, ressources dont la Commission espère qu'elles porteront fruit à l'avenir.

Lien avec les domaines de résultats du gouvernement du Canada

En tant que tribunal fédéral quasi judiciaire intervenant dans le domaine des relations de travail, la Commission des relations de travail dans la fonction publique contribue au secteur de résultats des « Affaires gouvernementales » tel qu'il est énoncé dans le « cadre pangouvernemental » du gouvernement du Canada. En favorisant des relations de travail harmonieuses dans la fonction publique et au Parlement ainsi qu'en mettant des processus neutres d'intervention par un tiers à la disposition des employeurs, agents négociateurs et employés pour la résolution des conflits de travail, la Commission contribue au bon fonctionnement du gouvernement du Canada.

SECTION II : ANALYSE PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE

L'activité de programme de la Commission consiste à administrer les régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs dans la fonction publique fédérale et au Parlement, ce qui comprend la prestation de services de médiation ainsi que d'analyse et de recherche en matière de rémunération. Cette activité est exécutée à l'appui du résultat stratégique visant à favoriser des relations de travail harmonieuses au sein de la fonction publique fédérale et à réduire la possibilité de conflits de travail et de perturbations dans la mise en œuvre de programmes aux Canadiennes et aux Canadiens.



En 2006-2007, la Commission a élaboré un cadre de mesure du rendement qui définit des résultats attendus clairs et mesurables quant à sa principale activité de programme ainsi que des indicateurs de rendement pur chacun des résultats attendus.

La satisfaction de la clientèle de la Commission (employeurs, agents négociateurs et autres utilisateurs), le respect des délais de ses processus, la qualité de ses décisions et le degré de réussite de ses services de médiation continueront d'être des indicateurs clés de son rendement. Seront également introduits des indicateurs liés aux données sur la rémunération qui seront colligées, analysées et distribuées aux parties ainsi qu'aux services internes de la Commission.

À l'heure actuelle, la Commission recueille des données sur certains de ces indicateurs, mais a l'intention de commencer à recueillir des données sur bien d'autres indicateurs en 2007-2008. La collecte de données se fera de façon exhaustive, une fois mis en œuvre le nouveau système de gestion des cas. Outre ce système, les autres sources clés de données sont notamment les statistiques sur les cas qui font l'objet d'un contrôle judiciaire, le sondage mené tous les trois ans par la Commission sur la satisfaction de la clientèle, lequel permet de suivre les tendances au fil des ans, ainsi que d'autres formes de consultation (officielle ou non) des clients en vue d'obtenir régulièrement une rétroaction de leur part. Un sondage sur la satisfaction de la clientèle sera mené en 2007-2008.

Les données sur le rendement qui en résulteront serviront à appuyer le processus décisionnel et La Commission en fera état dans les futurs rapports ministériels sur le rendement.

Services d'arbitrage de griefs

La Commission et les arbitres de griefs de la Commission entendent et tranchent des griefs, des plaintes et des affaires dans le domaine des relations de travail dont ils sont saisis sous le régime de la nouvelle *LRTFP*. Il s'agit de cas très variés, dont voici des exemples :

Griefs (individuels, collectifs ou de principe)
- interprétation de conventions collectives et de décisions arbitrales;
- mesure disciplinaire entraînant un licenciement, une rétrogradation, une suspension ou une sanction pécuniaire;
- rétrogradation ou licenciement pour cause de rendement insatisfaisant ou pour d'autres raisons non disciplinaires;
- mutation sans le consentement de l'employé.

Plaintes
- pratiques de travail déloyales;
- mesures de représailles contre une personne ayant soulevé une question en vertu de la partie II du *Code canadien du travail*.

Demandes
- accréditation et révocation d'une accréditation;
- détermination des droits du successeur;
- détermination de postes de direction ou de confiance;
- détermination d'ententes sur les services essentiels;
- réexamen de décisions antérieures de la Commission;
- prorogation des délais pour présenter des griefs ou pour renvoyer des griefs à l'arbitrage de griefs.

La Commission s'emploie à résoudre ces cas de manière juste, dans le respect des dispositions législatives et en temps opportun. Ce faisant, la Commission cherche à créer un ensemble jurisprudentiel qui facilitera la résolution des futurs cas.

À l'annexe A sont présentées des données statistiques sur tous les cas d'arbitrage de griefs dont la Commission a été saisie en 2006-2007.

En 2006-2007, la Commission a rendu 262 décisions ou ordonnances sur ses cas d'arbitrage de griefs (94), de détermination de postes de direction ou de confiance (149), de plaintes de pratiques déloyales de travail (12), de plaintes fondées sur le *Code canadien du Travail* (1), de demandes d'accréditation (2), de détermination des droits du successeur (1), de réexamen de décisions de la Commission (1) et de demandes de prorogation du délai de présentation (2). Une décision ou ordonnance peut influer sur plus d'un cas.

Les décisions de la Commission et de ses arbitres de griefs peuvent faire l'objet d'un contrôle judiciaire de la part de la Cour d'appel fédérale et de la Cour fédérale. Un facteur significatif de mesure de la qualité des décisions rendues par la Commission est le nombre de décisions qui sont infirmées à l'issue d'un contrôle judiciaire. L'annexe B est une synopsis des contrôles judiciaires des décisions de la Commission au cours des cinq derniers exercices, sous le régime de la nouvelle *LRTFP*, de l'ancienne *LRTFP* et de la *LRTP*. Comme on le constate dans ce tableau, 12 % des décisions de la Commission (soit 84) ont été renvoyées à la Cour fédérale pour contrôle judiciaire depuis le 1er avril 2002 et 1 % (10) ont été renversées par la Cour. Les décisions rendues par la Commission sont affichées sur son site Web, à l'adresse www.pslrb-crtfp.gc.ca et sont aussi disponibles à l'aide de QuickLaw (QL), une base de données juridiques électronique, de même qu'auprès d'autres éditeurs, comme CanLII, Carswell, Canada Law Book, Qualisult et Lancaster House.

Services de médiation

La nouvelle *LRTFP* insiste sur l'importance de définir et de conserver des approches constructives de résolution des conflits de travail par toutes les parties. La Commission favorise des approches novatrices en matière de règlement de conflits en milieu de travail comme solution de rechange préférable à une procédure plus rigide fondée sur les droits.

En vertu de la nouvelle *LRTFP*, le président de la Commission peut nommer un médiateur afin :

- d'aider les parties à la négociation collective tant dans la négociation que dans le renouvellement des conventions collectives, de même que dans la gestion des relations de travail résultant de la mise en œuvre des conventions collectives;
- d'assurer une médiation dans le contexte des procédures de griefs, de plaintes et autres;
- de l'aider à s'acquitter des autres responsabilités que la *Loi* lui confère.

Négociation collective

En vertu de la nouvelle *LRTFP*, il existe deux méthodes de règlement des différends dans le contexte des négociations collectives, soit la conciliation et l'arbitrage de différends exécutoire. Au moment de son accréditation, l'agent négociateur doit opter pour l'une des méthodes pour chacune des unités de négociation qu'il représente. Ce choix peut être modifié avant chaque ronde de négociation. Peu importe la méthode retenue, l'employeur ou l'agent négociateur peut demander à la Commission l'intervention d'un tiers. En 2006-2007, la Commission a été appelée à sept reprises à fournir les services d'un médiateur pour aider les parties à négocier leurs conventions collectives.

La conciliation donne aux employés le droit de déclencher une grève, dans certaines conditions prescrites, de sorte qu'on la qualifie souvent de « voie de la conciliation/grève ». La nouvelle loi a instauré un processus pour aider les parties à conclure des conventions collectives, soit celui des commissions de l'intérêt public (CIP). Il s'agit d'entités non permanentes composées d'une à trois personnes, nommées par le ministre sur recommandation du président de la Commission, qui sont chargées d'aider les parties en formulant des recommandations en vue d'un règlement. Ces

recommandations ne sont pas exécutoires pour les parties. En 2006-2007, il n'y a eu aucune demande de constitution d'une CIP, mais on s'attend à un certain nombre de demandes en ce sens avec la nouvelle ronde de négociation collective en 2007 et en 2008.

Pour les agents négociateurs ayant opté pour l'arbitrage de différends comme procédure de règlement de leur différend, lorsque les parties sont incapables de conclure leur convention collective par la négociation, une procédure d'arbitrage de différends exécutoire est entreprise. Celle-ci conduit à une décision arbitrale juridiquement exécutoire pour les parties et permet ainsi d'éviter une grève légale. Les conseils d'arbitrage sont établis par le président de la Commission.

Douze conseils d'arbitrage ont été créés en 2006-2007, dont sept ont donné lieu à des décisions arbitrales, y compris dans le cas d'une première convention collective.

L'annexe C présente des données statistiques sur les cas de convention collective dont la Commission a été saisie en 2006-2007.

Médiation de griefs et de plaintes

La Commission offre des services de médiation dans tous les cas de griefs et de plaintes. Les parties en cause doivent toutes deux se mettre d'accord pour procéder avec la médiation, après quoi le président nomme un médiateur qui travaille avec les deux parties pour les aider à régler leur différend, évitant ainsi la nécessité de la tenue d'une audience formelle. On prend alors note des modalités des règlements acceptés par les deux parties.

Ces dernières années, le nombre de cas de médiation a augmenté, tout comme celui des griefs et des plaintes, et l'on s'attend à ce que cette tendance se maintienne. En 2006-2007, 1 115 nouvelles demandes de médiation ont été reçues et 1 650 ont été reportées de l'exercice précédent, pour un total de 2 765 cas. Dans 557 cas, les parties ont refusé la médiation.

En 2006-2007, la Commission a fourni des services de médiation dans 279 cas. Cela comprend 223 cas dans lesquels un grief ou une plainte avait été déposé et 56 cas de médiation préventive. La médiation préventive vise à résoudre un différend avant qu'une demande soit déposée. Les parties ont réussi à résoudre 89 % (soit 247) de ces cas avec l'assistance de médiateurs nommés par la Commission.

Autres services

Les services de médiation de la Commission facilitent aussi les discussions entre parties à l'intérieur d'un ministère ou d'un organisme en particulier, souvent dans le contexte de comités consultatifs syndicaux-patronaux, la conduite d'interventions stratégiques grâce auxquelles de vastes dossiers susceptibles d'entraîner un conflit sont discutés ainsi que la conduite d'enquêtes sur des cas de demande d'accréditation, de détermination de l'appartenance à une date donnée et de détermination des droits du successeur.

Les médiateurs de la Commission facilitent également les discussions au sujet de la détermination de postes/d'employés qui fournissent des services essentiels en cas de grève (les employés titulaires de ces postes n'ont pas le droit de faire la grève).

En 2006-2007, la Commission a dispensé 14 séances sur la négociation raisonnée et la médiation. Jusqu'à maintenant, près de 2 500 personnes ont suivi cette formation, dans le cadre du programme national de formation de la Commission, institué en 2000-2001. Cette séance interactive de formation d'une durée de deux jours et demi permet aux participants d'acquérir des habiletés de base en négociation raisonnée et en médiation, qui peuvent aider à résoudre des différends en milieu de travail. Les participants sont généralement des représentants d'agents négociateurs et d'employeurs, et les séances sont souvent conjointes, ce qui accentue leur pertinence et leur commodité.

Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération

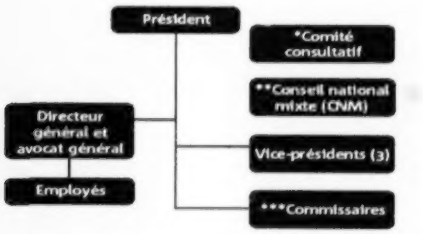
Veuillez consulter la partie intitulée « Rendement global de la Commission », à la section I, pour en savoir plus sur le rendement de la division d'analyse et de recherche en matière de rémunération de la Commission.

SECTION III : RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

Information sur l'organisation

En qualité de tribunal quasi judiciaire établi par une loi, la Commission est indépendante du gouvernement élu. Elle rend compte de ses activités au Parlement par l'intermédiaire d'un ministre désigné qui n'est pas membre du Conseil du Trésor. Le ministre désigné est actuellement la ministre du Patrimoine canadien, de la Condition féminine et des Langues officielles.

Il incombe au ministre désigné, en vertu de la nouvelle *LRTFP*, de déposer chaque année le rapport annuel de la Commission devant le Parlement et de signer les documents requis en vertu de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Le ministre assure aussi la communication avec le gouverneur en conseil aux fins des nominations à la Commission.



* Le paragraphe 53(1) de la nouvelle *LRTFP* prévoit l'établissement d'un comité consultatif chargé d'offrir des conseils au président concernant les services d'analyse et de recherche en matière de rémunération.

** La Commission ne participe pas directement aux opérations du Conseil national mixte.

*** Le gouverneur en conseil fixe le nombre de commissaires. Ces derniers siègent à temps plein ou à temps partiel.

Autres responsabilités légales

Aux termes d'une entente avec le gouvernement du Yukon, la Commission administre aussi les régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs prévus par la *Loi sur les relations de travail dans le secteur de l'éducation* du Yukon et par la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* du Yukon. Lorsqu'elle s'acquitte de ces fonctions, financées par le gouvernement du Yukon, la Commission agit respectivement à titre de Commission des relations de travail du personnel enseignant du Yukon et de Commission des relations de travail dans la fonction publique du Yukon.

Comme l'exige la nouvelle *LRTFP*, la Commission fournit des services de soutien physique et administratif au Conseil national mixte (CNM), organisme consultatif indépendant formé de représentants des employeurs et des employés. Le CNM existe afin de faciliter la consultation et le travail conjoint d'élaboration de politiques et de modalités d'emploi qui ne se prêtent pas à une négociation unité par unité. La Commission abrite le CNM, mais ne joue pas de rôle direct dans le fonctionnement de cet organisme.

Fourniture de services généraux

En vertu d'un protocole d'entente triennal, qui a pris effet en 2005-2006, la Commission fournit au Tribunal de la dotation de la fonction publique des services intégrés d'informatique, de finances, de rémunération et de bibliothèque.

Commissaires de la CRTFP

Les commissaires de la Commission sont chargés d'administrer la nouvelle *LRTFP* en tenant des audiences partout au Canada et en rendant des décisions. Ils sont nommés par le gouverneur en conseil pour des mandats n'excédant pas cinq ans et peuvent être nommés de nouveau, sans limitation quant au nombre de fois.

La Commission est formée du président, d'au plus trois vice-présidents et d'autres commissaires, à temps plein et à temps partiel, selon les besoins. Le président, les vice-présidents et les commissaires à temps plein se réunissent tous les mois pour discuter de questions d'intérêt général pour les activités de la Commission et pour déterminer des questions de principe.

Gestion de la Commission

Dans la structure de gouvernance de la Commission, le président est le premier dirigeant et a la responsabilité globale de gérer la Commission. Chaque vice-président se voit déléguer la responsabilité fonctionnelle de l'un des trois volets du mandat de la Commission – arbitrage de griefs, médiation et analyse et recherche en matière de rémunération.

Le Comité exécutif est chargé de gérer les ressources affectées à la Commission et de fournir des services d'orientation stratégique et de surveillance à la direction de la Commission. Ce comité est formé du président, des trois vice-présidents et du directeur général de la Commission, ainsi que des responsables des services suivants : Opérations du greffe et politiques; Services de règlement des conflits; Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération; Services généraux; Services financiers.

Le directeur général et avocat général de la Commission assiste le président dans l'exercice de ses fonctions et, selon ses instructions, dirige et supervise les activités courantes de l'organisation, la gestion de ses affaires internes ainsi que le travail de son personnel.

La Commission a mis en place des mécanismes clés pour assurer sa bonne gouvernance, sa gestion et ses obligations redditionnelles. Ces mécanismes comprennent un plan stratégique annuel tenant compte des priorités opérationnelles, les ressources, les principaux risques pour l'organisation et les attentes des principaux intervenants, de même qu'une structure de gestion des ressources et des résultats à l'appui d'activités de programme bien définies et à long terme, un cadre de gestion et de responsabilisation axé sur les résultats et un plan de vérification interne basé sur le risque. L'organisation met régulièrement à jour ces plans, surveille ses progrès quant à la réalisation des objectifs énoncés dans ces plans et fait rapport à ce sujet.

Liens ministériels avec les secteurs de résultats du gouvernement du Canada

À titre de tribunal fédéral quasi judiciaire intervenant dans le domaine des relations de travail, la Commission est alignée sur le secteur de résultats des « Affaires gouvernementales », tel qu'il est énoncé dans le « cadre pangouvernemental » du gouvernement du Canada. Le résultat stratégique et l'activité de programme de la Commission contribuent au bon fonctionnement du gouvernement du Canada.

Aperçu de la situation financière

Dans son Rapport sur les plans et les priorités 2006-2007, la Commission prévoyait des dépenses de 17,924 millions de dollars, selon le financement suivant :

- 6,601 millions de dollars provenant de son budget permanent de fonctionnement;
- 5,7 millions de dollars provenant des fonds de temporisation supplémentaires pour les activités liées à son mandat élargi (affectation bloquée – non libérée);
- 5,165 millions de dollars des fonds supplémentaires de temporisation pour les enquêtes et études sur la rémunération;
- 458 000 dollars des fonds supplémentaires de temporisation pour le Conseil national mixte.

La Commission n'a pas dépensé l'intégralité des fonds qui lui ont été alloués dans le budget de 2006-2007 et a reporté un montant de 4,7 millions de dollars à l'exercice 2007-2008 pour assurer la continuation d'un financement suffisant de ses travaux préparatoires en matière d'enquêtes sur la rémunération. Bien que la Commission ait réalisé d'importants progrès dans le renforcement de sa capacité à réaliser des analyses et des études sur la rémunération, elle n'a pas livré de données sur la rémunération à la fin de l'exercice 2006-2007, comme on l'anticipait initialement. Elle a d'abord dû consulter les parties au sujet de leurs besoins en donnés sur la rémunération, négocier des accords de collaboration ou de partenariat avec les gouvernements provinciaux, doter des postes, conclure des marchés avec des fournisseurs et implanter les technologies appropriées pour gérer les données. Un travail considérable a été accompli sur tous ces fronts au cours de l'exercice visé, mais il n'a pas engagé les dépenses anticipées, de sorte qu'il en a résulté des crédits inutilisés dans le budget de fonctionnement de la Commission. Des dépenses moins élevées que prévu dans le projet de conception du système de gestion des cas et des délais dans les mesures de dotation ont également donné lieu à des crédits inutilisés. Il importe de noter que les autorisations totales de la Commission comprennent 1,1 million de dollars pour les activités du Conseil national mixte.

Tableaux financiers

La présente section résume les résultats financiers de la Commission. Les tableaux qui y sont présentés comparent des sommes figurant sous quatre rubriques : budget principal; dépenses prévues; total des autorisations; dépenses réelles. Le « Budget principal » désigne le montant prévu au budget principal des dépenses de 2006-2007 du gouvernement. Les « Dépenses prévues » s'entendent du montant mentionné dans le Rapport sur les plans et les priorités 2006-2007 de la Commission et représente les montants prévus au début de l'exercice. Le « Total des autorisations » englobe les montants prévus au budget principal, au budget supplémentaire et aux autres budgets, qui sont approuvés par le Parlement et le Secrétariat du Conseil du Trésor. Les « Dépenses réelles » représentent les dépenses réellement engagées.

Les tableaux financiers suivants s'appliquent à la Commission des relations de travail dans la fonction publique :

1. Comparaison des dépenses prévues et des dépenses réelles
2. Postes votés et législatifs
3. Services reçus à titre gracieux
4. Politiques en matière de voyages

Tableau 1 : Comparaison des dépenses prévues et des dépenses réelles (en milliers de dollars)

Ce tableau présente une comparaison du Budget principal, des dépenses prévues, du total des autorisations et des dépenses réelles pour 2006-2007. Il présente aussi des données historiques sur les dépenses réelles.

	Dépenses réelles 2004-2005	Dépenses réelles 2005-2006	2006-2007			
			Budget principal	Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
Commission des relations de travail dans la fonction publique	8 956,9	9 549,2	17 924,0	17 924,0	18 173,0	10 407,3
Moins : revenus non disponibles	—	(0.1)	—	—	—	(30,5)
Plus : coût des services reçus à titre gracieux	2 110,1	2 165,0	—	2 267,0	2 376,2	2 376,2
Coût net pour la Commission	**11 067,0**	**11 714,1**	**17 924,0**	**20 191,0**	**20 549,2**	**12 753,0**
Équivalents temps plein	**65**	**79**	**90**	**90**	**90**	**85**

Tableau 2 : Postes votés et législatifs (en milliers de dollars)

Ce tableau explique comment le Parlement attribue les ressources à la Commission, y compris les crédits votés et les autorisations législatives.

Poste voté ou législatif		2006-2007			
		Budget principal	Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
100	Dépenses de programme	17 073,0	17 073,0	17 179,0	9 382,8
(L)	Contributions aux avantages sociaux des employés	851,0	851,0	993,5	993,5
(L)	Biens excédentaires de l'État	—	—	0,5	0,5
	Total pour la Commission	**17 924,0**	**17 924,0**	**18 173,0**	**10 376,8**

Nota : Le montant des dépenses prévues est celui qui a été consigné dans le Rapport sur les plans et les priorités 2006-2007 de la Commission et représente le montant prévu en début d'exercice.

Tableau 1 : Comparaison des dépenses prévues et des dépenses réelles (en milliers de dollars)

Ce tableau présente une comparaison du Budget principal, des dépenses prévues, du total des autorisations et des dépenses réelles pour 2006-2007. Il présente aussi des données historiques sur les dépenses réelles.

	Dépenses réelles 2004-2005	Dépenses réelles 2005-2006	2006-2007			
			Budget principal	Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
Commission des relations de travail dans la fonction publique	8 956,9	9 549,2	17 924,0	17 924,0	18 173,0	10 407,3
Moins : revenus non disponibles	—	(0,1)	—	—	—	(30,5)
Plus : coût des services reçus à titre gracieux	2 110,1	2 165,0	—	2 267,0	2 376,2	2 376,2
Coût net pour la Commission	**11 067,0**	**11 714,1**	**17 924,0**	**20 191,0**	**20 549,2**	**12 753,0**
Équivalents temps plein	**65**	**79**	**90**	**90**	**90**	**85**

Tableau 2 : Postes votés et législatifs (en milliers de dollars)

Ce tableau explique comment le Parlement attribue les ressources à la Commission, y compris les crédits votés et les autorisations législatives.

Poste voté ou législatif		2006-2007			
		Budget principal	Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
100	Dépenses de programme	17 073,0	17 073,0	17 179,0	9 382,8
(L)	Contributions aux avantages sociaux des employés	851,0	851,0	993,5	993,5
(L)	Biens excédentaires de l'État	—	—	0,5	0,5
	Total pour la Commission	**17 924,0**	**17 924,0**	**18 173,0**	**10 376,8**

Nota : Le montant des dépenses prévues est celui qui a été consigné dans le Rapport sur les plans et les priorités 2006-2007 de la Commission et représente le montant prévu en début d'exercice.

Tableau 3 : Services reçus à titre gracieux (en milliers de dollars)

Ce tableau présente les services que la Commission a reçus à titre gracieux.

	2006-2007
Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	1 940,6
Contributions de l'employeur aux primes du régime d'assurance des employés et dépenses payées par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada	435,6
Total des services reçus à titre gracieux en 2006-2007	**2 376,2**

Tableau 4 : Politiques en matière de voyages

La Commission se conforme à la Directive sur les voyages du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT), ainsi qu'à ses taux et indemnités, de même qu'aux Autorisations spéciales de voyage du SCT, avec la limitation des montants que les personnes nommées par le gouverneur en conseil peuvent se faire rembourser pour les repas et l'hébergement.

Tableau 3 : Services reçus à titre gracieux (en milliers de dollars)

Ce tableau présente les services que la Commission a reçus à titre gracieux.

	2006-2007
Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	1 940,6
Contributions de l'employeur aux primes du régime d'assurance des employés et dépenses payées par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada	435,6
Total des services reçus à titre gracieux en 2006-2007	**2 376,2**

Tableau 4 : Politiques en matière de voyages

La Commission se conforme à la Directive sur les voyages du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT), ainsi qu'à ses taux et indemnités, de même qu'aux Autorisations spéciales de voyage du SCT, avec la limitation des montants que les personnes nommées par le gouverneur en conseil peuvent se faire rembourser pour les repas et l'hébergement.

États financiers

Ces états financiers sont établis conformément aux principes comptables de la comptabilité d'exercice. Les renseignements supplémentaires non vérifiés présentés dans les tableaux financiers du présent rapport sont préparés selon la comptabilité de caisse modifiée, de manière à être conformes à la comptabilité basée sur les crédits votés. Le rapprochement entre ces deux méthodes est présenté à la note 3 des états financiers.

Déclaration de responsabilité de la direction

La responsabilité de l'intégrité et de l'objectivité des états financiers ci-joints pour l'exercice terminé le 31 mars 2007 et toute l'information figurant dans le présent rapport incombe à la direction. Ces états ont été préparés par la direction conformément aux conventions comptables du Conseil du Trésor, qui sont conformes aux principes comptables généralement reconnus du Canada pour le secteur public; les renseignements qui y sont présentés sont fondés sur les meilleures estimations et le jugement de la direction, en tenant compte de l'importance relative.

La direction est responsable de l'intégrité et de l'objectivité des renseignements présentés dans ces états financiers. Pour s'acquitter de ses obligations au chapitre de la comptabilité et de la présentation des rapports, la direction tient des comptes qui permettent l'enregistrement centralisé des opérations financières du ministère. L'information financière soumise pour la préparation des *Comptes publics du Canada* et incluse dans le *Rapport ministériel sur le rendement* de la Commission concorde avec les états financiers ci-joints.

La direction possède un système de gestion financière et de contrôle interne conçu pour fournir une assurance raisonnable que l'information financière est fiable, que les actifs sont protégés et que les opérations sont conformes à la *Loi sur la gestion des finances publiques* et conformément aux politiques et exigences législatives de la Commission, qu'elles sont exécutées en conformité avec les règlements, qu'elles respectent les autorisations du Parlement et qu'elles sont comptabilisées de manière à rendre compte de l'utilisation des fonds du gouvernement. La direction veille également à l'objectivité et à l'intégrité des données de ses états financiers par la sélection appropriée, la formation et le perfectionnement d'employés qualifiés, par une organisation assurant une séparation appropriée des responsabilités et par des programmes de communication visant à assurer la compréhension des règlements, des politiques, des normes et des responsabilités de gestion dans toute la Commission.

Les états financiers de la Commission n'ont pas fait l'objet d'une vérification.

Casper Bloom
Président

Pierre Hamel
Agent financier supérieur

État des résultats (non vérifié)
pour l'exercice terminé le 31 mars 2007

(en dollars)

	2007	2006
CHARGES DE FONCTIONNEMENT		
Salaires et avantages sociaux	7 632 167	7 236 384
Installations	1 940 601	1 711 274
Services professionnels et spéciaux	1 446 666	1 232 290
Transports et télécommunications	576 643	604 352
Communications	322 834	98 879
Locations	274 847	277 743
Acquisition de machinerie et d'équipement	253 510	314 462
Services publics, fournitures et approvisionnements	177 317	208 687
Amortissement des immobilisations corporelles	124 434	93 598
Entretien et réparation d'équipement	23 230	136 688
Autres charges de fonctionnement	617	168
Total des charges	12 772 864	11 914 526
PRODUITS		
Revenus divers	30 549	82
Total des produits	30 549	82
Coût de fonctionnement net	**12 742 315**	**11 914 444**

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

État de la situation financière (non vérifié)
au 31 mars 2007

(en dollars)

	2007	2006
ACTIFS		
Actifs financiers		
Débiteurs d'autres ministères et organismes fédéraux	104 660	406 887
Avances permanentes	1 000	1 000
Total des actifs financiers	**105,660**	**407 887**
Actifs non financiers		
Immobilisations corporelles (note 4)	290 882	225 473
Total des actifs non financiers	**290 882**	**225 473**
TOTAL	**396 542**	**633 360**
PASSIFS		
Créditeurs et charges à payer		
Ministères et agences du gouvernement fédéral	239 539	7,331
Autres	1 043 457	749,560
Indemnités de vacance et congés compensatoires	279 489	259,830
Indemnités de départ (note 5)	1 287 119	1 205 824
	2 849 604	**2 222 545**
AVOIR DU CANADA	**(2 453 062)**	**(1 589 185)**
TOTAL	**396 542**	**633 360**

Passif éventuel (note 2 (h))

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

État de l'avoir du Canada (non vérifié) pour l'exercice terminé le 31 mars 2007

(en dollars)

	2007	2006
Avoir du Canada, début d'exercice	(1 589 185)	(2 088 820)
Coût de fonctionnement net	(12 742 315)	(11 914 444)
Crédits de l'exercice utilisés (note 3)	10 376 817	9 549 246
Variation de la situation nette du Trésor (note 3)	(828 332)	701 068
Revenu non disponible pour la dépense	(30 549)	(82)
Remboursement des dépenses des années précédentes	(15 674)	(1 123)
Services fournis gratuitement par d'autres ministères (note 6)	2 376 175	2 164 970
Avoir du Canada, fin d'exercice	**(2 453 062)**	**(1 589 185)**

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Les chiffres étant arrondis, ils peuvent ne pas correspondre au total indiqué.

État des flux de trésorerie (non vérifié)
pour l'exercice terminé le 31 mars 2007

(en dollars)

	2007	2006
Activités de fonctionnement		
Résultats nets	12 742 315	11 914 444
Éléments n'affectant pas l'encaisse		
Amortissement des immobilisations corporelles	(124 434)	(93 598)
Services fournis gratuitement par d'autres ministères (note 6)	(2 376 175)	(2 164 970)
Variations de l'état de la situation financière		
Augmentation (diminution) des débiteurs et avances	(302 227)	208 032
(Augmentation) diminution des passifs	(627 059)	299 154
Encaisse utilisée par les activités de fonctionnement	9 312 420	10 163 062
Activités d'investissement en immobilisations		
Acquisition d'immobilisations corporelles	189 842	86 047
Encaisse utilisée par les activités d'investissement en immobilisations	189 842	86 047
Activités de financement		
Encaisse nette fournie par le gouvernement du Canada	**(9 502 262)**	**(10 249 109)**

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Notes complémentaires aux états financiers (non vérifiées)
Pour l'exercice terminé le 31 mars 2007

1. ***Autorisations et objectifs***
La nouvelle Commission des relations de travail dans la fonction publique (la Commission), créée en 2005 par l'entrée en vigueur de la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, succède à l'ancienne Commission créée en 1967 et a pour mandat d'administrer efficacement et avec efficience les systèmes de négociation collective et d'arbitrage de griefs établis par la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et la *Loi sur les relations de travail au Parlement*, ainsi que certaines dispositions de la Partie II du *Code canadien du travail* concernant la sécurité et la santé au travail qui sont applicables aux fonctionnaires de l'État. Elle administre aussi la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* du Yukon et la *Loi sur les relations de travail dans le secteur de l'éducation* du Yukon.

2. ***Sommaire des principales conventions comptables***
Les états financiers ont été préparés conformément aux conventions comptables du Conseil du Trésor, qui sont conformes aux principes comptables généralement reconnus du Canada pour le secteur public.

Les principales conventions comptables sont les suivantes :

(a) Crédits parlementaires – La Commission est financée par le biais de crédits parlementaires du gouvernement du Canada. Les crédits consentis à la Commission ne correspondent pas à la présentation des rapports financiers prévus dans les principes comptables généralement reconnus du Canada, étant fondés dans une large mesure sur les besoins de trésorerie. Ainsi, les postes consignés dans l'état des résultats et dans l'état de la situation financière ne sont pas nécessairement les mêmes que ceux auxquels il est pourvu par les crédits parlementaires. La note 3 présente un rapprochement général entre les deux méthodes de rapports financiers.

(b) Encaisse nette fournie par le gouvernement – La Commission fonctionne au moyen du Trésor, qui est administré par le receveur général du Canada. Toutes les rentrées de fonds sont déposées au Trésor et toutes les sorties de fonds sont payées à même le Trésor. L'encaisse nette fournie par le gouvernement correspond à la différence entre toutes les rentrées et les sorties de fonds, y compris les opérations interministérielles.

(c) La variation de la situation nette du Trésor correspond à la différence entre l'encaisse nette fournie par le gouvernement et les crédits utilisés au cours d'un exercice, à l'exclusion du montant des revenus non disponibles comptabilisés par la Commission. Il découle d'écarts temporaires entre le moment où une opération touche un crédit et le moment où elle est traitée par le Trésor.

(d) Produits – Les produits sont comptabilisés dans l'exercice où les opérations ou les faits sous-jacents surviennent.

(e) Charges – Les charges sont comptabilisées selon la méthode de la comptabilité d'exercice :

- Les indemnités de vacances et de congés compensatoires sont passées en charges au fur et à mesure que les employés en acquièrent le droit en vertu de leurs conditions d'emploi respectives.
- Les services fournis gratuitement par d'autres ministères du gouvernement pour les locaux, les cotisations de l'employeur aux régimes de soins de santé et de soins dentaires et les services juridiques sont comptabilisés à titre de charges de fonctionnement à leur coût estimatif.

Notes complémentaires aux états financiers (non vérifiées)
Pour l'exercice terminé le 31 mars 2007

(f) Avantages sociaux futurs

i. Prestations de retraite : Les employés admissibles participent au Régime de retraite de la fonction publique, un régime multi employeurs administré par le gouvernement du Canada. Les cotisations de la Commission au régime sont passées en charges dans l'exercice au cours duquel elles sont engagées et elles représentent l'obligation totale découlant du régime. En vertu des dispositions législatives en vigueur, la Commission n'est pas tenu de verser des cotisations au titre de l'insuffisance actuarielle du régime.

ii. Indemnités de départ : Les employés ont droit à des indemnités de départ, prévues dans leurs conventions collectives ou les conditions d'emploi. Le coût de ces indemnités s'accumule à mesure que les employés effectuent les services nécessaires pour les gagner. Le coût des avantages sociaux gagnés par les employés est calculé à l'aide de l'information provenant des résultats du passif déterminé sur une base actuarielle pour les prestations de départ pour l'ensemble du gouvernement.

(g) Les débiteurs enregistrés par la Commission sont imputables à d'autres ministères du gouvernement. Le recouvrement est considéré comme certain donc aucune provision n'a été établie.

(h) Passif éventuel – Dans le cours normal de ses activités, la Commission pourrait être visée par diverses actions en justice. Certaines obligations éventuelles peuvent devenir des obligations réelles, selon que certains événements se réaliseront ou non. Dans la mesure où l'événement futur risque fort de se produire ou de ne pas se produire, et que l'on peut établir une estimation raisonnable de la perte, un passif estimatif est constaté et une charge enregistrée dans les états financiers consolidés du gouvernement. Le passif estimatif n'est pas porté aux états financiers de la Commission jusqu'à ce que son montant soit établi avec certitude. Au 31 mars 2007, la Commission n'avait pas de passifs éventuels.

(i) Immobilisations corporelles – toutes les immobilisations corporelles et les améliorations locatives dont le coût initial est d'au moins 3 000 $, sont comptabilisés selon le coût d'achat. Les immobilisations corporelles n'incluent pas les biens incorporels, les œuvres d'art, les trésors historiques ayant une valeur culturelle, esthétique ou historique, les biens situés dans les réserves indiennes, ni les collections dans les musées. Les immobilisations corporelles sont amorties selon une méthode linéaire sur la durée de vie utile estimative de l'immobilisation, comme suit :

Catégorie d'élément actif	Période d'amortissement
Fournitures et équipements	5 ans
Matériel et logiciels informatiques	3 ans

(j) Opérations en devises étrangères – Les opérations en devises étrangères sont converties en dollars canadiens aux taux de change en vigueur à la date de la transaction. Les actifs et les passifs en devises étrangères sont convertis en dollars canadiens selon les taux en vigueur le 31 mars. Les gains et les pertes résultant de la conversion de devises sont présentés à l'état des résultats.

(k) Incertitude relative à la mesure – La préparation de ces états financiers conformément aux conventions comptables du Conseil du Trésor du Canada, qui sont conformes aux principes comptables généralement reconnus du Canada pour le secteur public, exige de la direction qu'elle fasse des estimations et pose des hypothèses qui influent sur les montants déclarés des actifs, des passifs, des revenus et des charges présentés dans les états financiers. Au moment de la préparation des présents états financiers, la direction considère que les estimations et les hypothèses sont raisonnables. Les principaux éléments pour lesquels des estimations sont faites sont le passif éventuel, le passif pour les indemnités de départ et la durée de vie utile des immobilisations corporelles. Les résultats réels pourraient différer des estimations de manière significative. Les estimations de la direction sont examinées périodiquement et, à mesure que les rajustements deviennent nécessaires, ils sont constatés dans les états financiers de l'exercice où ils sont connus.

Notes complémentaires aux états financiers (non vérifiées)
Pour l'exercice terminé le 31 mars 2007

3. ***Crédits parlementaires***

La Commission reçoit la plus grande partie de son financement au moyen de crédits parlementaires annuels. Les éléments comptabilisés dans l'état des résultats et l'état de la situation financière d'un exercice peuvent être financés au moyen de crédits parlementaires qui ont été autorisés dans des exercices précédents, pendant l'exercice en cours ou qui le seront dans des exercices futurs. En conséquence, les résultats de fonctionnement nets de la Commission diffèrent selon qu'ils sont présentés selon le financement octroyé par le gouvernement ou selon la méthode de la comptabilité d'exercice. Les différences sont rapprochées dans les tableaux suivants :

a) Rapprochement du coût de fonctionnement net et des crédits parlementaires de l'exercice en cours : (en dollars)

	2007	2006
Coût de fonctionnement net	**12 742 315**	**11 914 444**
Rajustements pour les postes ayant une incidence sur le coût de fonctionnement net, mais qui n'ont pas d'incidence sur les crédits :		
Ajouter (déduire) :		
Services fournis gratuitement par d'autres ministères	(2 376 175)	(2 164 970)
Provisions pour indemnités de départ	(81 295)	(171 842)
Amortissement des immobilisations corporelles	(124 434)	(93 598)
Revenu non disponible pour dépenser	30,549	82
Provision pour paye de vacances	(19,659)	(22 040)
Remboursement des dépenses des années antérieures	15 674	1 123
	10 186 975	9 463 199
Rajustements pour les postes sans incidence sur le coût de fonctionnement net, mais ayant une incidence sur les crédits :		
Acquisition d'immobilisations corporelles	189 842	86 047
Crédit de l'exercice en cours utilisés	**10 376 817**	**9 549 246**

Notes complémentaires aux états financiers (non vérifiées)
Pour l'exercice terminé le 31 mars 2007

b) Crédits fournis et utilisés

(en dollars)

Provenant des comptes publics	2007	2006
Crédit 100 – Dépenses de fonctionnement	17 073 000	9 269 000
Virement du crédit 15 du Conseil du Trésor	106 000	-
Contributions au régime d'avantages sociaux des employés	993 528	998 975
Produit de la vente de biens excédentaires de l'État	472	142
Moins :		
Crédits disponibles pour emploi dans les exercices ultérieurs	-	(67)
Crédits annulés : fonctionnement	(7 796 183)	(718 804)
Crédits de l'exercice en cours utilisés	**10 376 817**	**9 549 246**

c) Rapprochement de l'encaisse nette fournie par le gouvernement et des crédits de l'exercice en cours utilisés

(en dollars)

	2007	2006
Encaisse nette fournie par le gouvernement	**9 502 262**	**10 249 109**
Revenu non disponible pour dépenser	30 549	82
Remboursement des dépenses des années antérieures	15 674	1 123
Variation de la situation nette du Trésor		
Variation des débiteurs et des avances	302 227	(208 032)
Variation des créditeurs et des charges à payer	526 105	(493 036)
	828,332	(701,068)
Crédits de l'exercice en cours utilisés	**10 376 817**	**9 549 246**

Notes complémentaires aux états financiers (non vérifiées)
Pour l'exercice terminé le 31 mars 2007

4. ***Immobilisations corporelles***

(en dollars)

Catégorie d'immobilisations	Coût			Amortissement cumulé			2007	2006
	Solde d'ouverture	Acquisitions	Solde de clôture	Solde d'ouverture	Amortissement	Solde de clôture	Valeur comptable nette	Valeur comptable nette
Matériel et logiciels informatiques	895 978	189 842	1 085 820	684 203	118 682	802 885	282 935	211 774
Fournitures et équipement	84 605	–	84 605	70 906	5 752	76 658	7 947	13 699
Total	980 583	189 842	1 170 425	755 109	124 434	879 543	290 882	225 473

5. ***Avantages sociaux***

a) Prestations de retraite : Les employés de la Commission participent au Régime de retraite de la fonction publique, qui est parrainé et administré par le gouvernement du Canada. Les prestations de retraite s'accumulent sur une période maximale de 35 ans au taux de 2 % par année de services validables multiplié par la moyenne des gains des cinq meilleures années consécutives. Les prestations sont intégrées aux prestations du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec et sont indexées à l'inflation.

Tant les employés que la Commission versent des cotisations couvrant le coût du régime. En 2006-2007 les charges s'élèvent à 279 097 $ (240 665 $ en 2005-2006), soit environ 2,2 fois (2,6 fois en 2005-2006) les cotisations des employés.

La responsabilité de la Commission relative au régime de retraite se limite aux cotisations versées. Les excédents ou les déficits actuariels sont constatés dans les états financiers du gouvernement du Canada, en sa qualité de répondant du régime.

b) Indemnités de départ : La Commission verse des indemnités de départ aux employés en fonction de l'admissibilité, des années de service et du salaire final. Ces indemnités ne sont pas capitalisées d'avance. Les prestations seront prélevées sur les crédits futurs. Voici quelles étaient les indemnités de départ au 31 mars :

Avantages sociaux (en dollars)	2007	2006
Obligations au titre des prestations constituées, début de l'exercice	1 205 824	1 033 982
Charge pour l'exercice	279 091	240 665
Prestations versées pendant l'exercice	(197 796)	(68 823)
Obligations au titre des prestations constituées, fin de l'exercice	1 287 119	1 205 824

Notes complémentaires aux états financiers (non vérifiées)
Pour l'exercice terminé le 31 mars 2007

6. ***Opérations entre apparentés***

En vertu du principe de propriété commune, la Commission est apparenté à tous les ministères, organismes et sociétés d'État du gouvernement du Canada. La Commission conclut des opérations avec ces entités dans le cours normal des ses activités et selon des modalités commerciales normales. De plus, au cours de l'exercice, la Commission reçoit gratuitement des services d'autres ministères, comme il est indiqué à la partie a).

a) Services fournis gratuitement :

Au cours de l'exercice, le ministère reçoit gratuitement des services d'autres ministères (installations, frais juridiques et cotisations de l'employeur au régime de soins de santé et au régime de soins dentaires). Ces services gratuits ont été constatés comme suit dans l'état des résultats du ministère :

Services fournis gratuitement (en dollars)	**2007**	**2006**
Installation	1 940 601	1 711 274
Cotisations du Conseil du Trésor au régime de soins de santé et au régime de soins dentaires	435 574	447 669
Services juridiques	-	6 027
Total	2 376 175	2 164 970

Le gouvernement a structuré certaines de ses activités administratives de manière à optimiser l'efficience et l'efficacité de sorte qu'un seul ministère mène sans frais certaines activités au nom de tous. Le coût de ses services, qui comprennent les services de paye et d'émission des chèques offerts par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada et les services de vérification offerts par le Bureau du vérificateur général (énumérez les activités pertinentes pour le ministère), ne sont pas inclus à titre de charge dans l'état des résultats de la Commission.

ANNEXE A : SERVICES D'ARBITRAGE DE GRIEFS

		Cas reportés	Cas reçus en 2006-2007	Total	Cas fermés en 2006-2007 (ce qui comprend les cas réglés, retirés et tranchés)	Cas reportés à 2007-2008[1]	Décisions/ ordonnances[2]
Griefs		3 960	1 251	5 211	2 219	2 992	94
Plaintes							
▪	Pratiques déloyales de travail	76	50	126	37	89	12
▪	Fondées sur le *Code canadien du travail*	25	5	30	12	18	1
Demandes							
▪	Accréditations	9	2	11	11	0	2
▪	Révocations d'accréditations	0	3	3	0	3	0
▪	Détermination des droits du successeur	1	0	1	1	0	1
▪	Détermination de postes de direction ou de confiance	133	273	406	342	64	149
▪	Désignation de postes liés à des services essentiels	6	1	7	7	0	0
▪	Examen de décisions de la Commission	2	1	3	1	2	1
▪	Prorogation de délai	22	107	129	6	123	2
▪	Autres (y compris le dépôt d'ordonnances de la Commission)	1	0	1	0	1	0
Nombre total de cas		4 235	1 693	5 928	2 636	3 292	262

Notes :
1. Les cas peuvent être reportés pour diverses raisons : la cause peut avoir été instruite sans qu'une décision ait été rendue à la fin de l'exercice, ou encore l'affaire peut figurer au rôle des audiences ou être en suspens à la demande des parties en attendant l'issue de discussions ou d'autres affaires dont la Commission ou une autre instance est saisie.
2. Les décisions et ordonnances peuvent viser plus d'un cas.

ANNEXE B : SYNTHÈSE DES DEMANDES DE CONTRÔLE JUDICIAIRE DES DÉCISIONS

Du 1er avril 2002 au 31 mars 2007

	Décisions rendues[1]	Nombre de demandes	Demandes retirées	Demandes rejetées	Demandes accueillies	Demandes en instance[2]	Appels de demandes en instance[3]
ANNÉE 1 (du 1er avril 2002 au 31 mars 2003)	101	10	2	4	4	0	0
ANNÉE 2 (du 1er avril 2003 au 31 mars 2004)	108	14	5	7	1	1	0
ANNÉE 3 (du 1er avril 2004 au 31 mars 2005)	189	19	4	10	5	0	0
ANNÉE 4 (du 1er avril 2005 au 31 mars 2006)	173	16	4	10	0	2	0
ANNÉE 5 (du 1er avril 2006 au 31 mars 2007)	116	25	6	1	0	18	0
TOTAL	**687**	**84**	**21**	**32**	**10**	**21**	**0**

1. Les décisions rendues ne comprennent pas les cas tranchés par l'arbitrage accéléré ni les ordonnances d'exclusion de postes de direction ou de confiance rendues par la Commission avec le consentement des parties.
2. Demandes qui n'ont pas encore été entendues par la Cour fédérale, compte non tenu des appels en instance devant la Cour d'appel fédérale ou la Cour suprême du Canada.
3. Les résultats des appels tranchés ont été intégrés dans les statistiques du tableau.

Note : Les données pour les quatre derniers exercices ne sont pas définitives, puisque les demandes de contrôle judiciaire déposées ces années-là n'ont pas toutes franchi les étapes de la procédure de la Cour.

ANNEXE C : CAS DE NÉGOCIATION COLLECTIVE

Du 1er avril 2006 au 31 mars 2007

Conseils d'arbitrage		
	Reportés de l'exercice précédent	3
	Reçus en 2006-2007	9
	Nombre total de cas	12
	Règlements	1
	Décisions arbitrales	7
	Reportés à 2007-2008	4
Demandes de médiateur		
	Reportés de l'exercice précédent	2
	Reçus en 2006-2007	5
	Nombre total de cas	7
	Règlements	4
	Rapports des médiateurs	2
	Reportés à 2007-2008	1
Bureaux de conciliation/Commissions de l'intérêt public		
	Reportés de l'exercice précédent	2
	Reçus en 2006-2007	0
	Nombre total de cas	2
	Règlements	2
	Rapports du bureau de conciliation	0
	Reportés à 2007-2008	0

ANNEXE D : AUTRES RENSEIGNEMENTS

Lois et règlements administrés par la Commission des relations de travail dans la fonction publique

- *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.C. 2003, ch. 22, art. 2
- *Règlement de la Commission des relations de travail dans la fonction publique*, DORS/2005-79
- *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.R.C. 1985, ch. P-35 (abrogée le 31 mars 2005)
- *Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P.* (1993), DORS/93-348 (abrogé le 31 mars 2005)
- *Loi sur les relations de travail au Parlement*, L.R.C. 1985 ch. 33 (2e suppl.), (modifiée)
- *Règlement et règles de procédure de la L.R.T.P.*, DORS/86-1140 (modifié)
- Articles 133 et 145 de la Partie II du *Code canadien du travail*, L.R.C. 1985, ch. L-2
- *Loi sur les relations de travail dans le secteur de l'éducation* (Yukon), L.R.Y. 2002, ch. 62 (modifiée par SY 2004, ch. 8)
- *Règlement et règles de procédure de la Commission des relations de travail du personnel enseignant du Yukon*, O.I.C., 1992/95
- *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (Yukon), L.R.Y. 2002, ch. 185 (modifiée par SY 2004, ch. 8)
- *Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P.Y.*, O.C. 1970/226

Comment nous joindre

Commission des relations de travail dans la fonction publique
C.P. 1525, succursale B
Ottawa, Canada
K1P 5V2

Tél. : 613-990-1800

Renseignements généraux	Télécopieur : 613-990-1849
Opérations du greffe et politiques	Télécopieur : 613-990-3927
Services de règlement des conflits	Télécopieur : 613-990-6685
Site Web	www.pslrb-crtfp.gc.ca

Adresse électronique : Mail.courrier@pslrb-crtfp.gc.ca